

Agnieszka Kwiatek

Politechnika Częstochowska

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ A RÓŻNORODNOŚĆ W ORGANIZACJACH

Wprowadzenie

Z perspektywy działalności rynkowej przedsiębiorstw, ujmowanej w kontekście efektywności zatrudnianych w nich zasobów ludzkich, coraz większego znaczenia nabiera stworzenie odpowiedniego środowiska pracy dla pracowników stanowiących kluczową wartość każdej firmy. Dlatego też współczesne organizacje coraz częściej uświadamiają sobie stojące przed nimi wyzwania dotyczące uwzględniania problemu różnorodności pracowników, różnorodność pracowników bowiem to wielość doświadczeń, kwalifikacji, wiedzy, kompetencji, których mogą być źródłem.

Głównym celem opracowania jest zwrócenie uwagi na konieczność uwzględnienia koncepcji różnorodności w strategii społecznej odpowiedzialności organizacji (CSR).

Różnorodność w organizacji nie powinna być postrzegana jako problem, lecz jako źródło rozwoju i potencjał organizacji. Poprzez właściwe zarządzanie różnorodnością pozyskuje się kompetencje, wiedzę i doświadczenie różnorodnych grup społecznych w organizacji, co uwrażliwia na potrzeby klientów, obniża koszty związane z fluktuacją i absencją, zwiększa motywację i poziom lojalności pracowników, ale przede wszystkim buduje pozytywny wizerunek i prestiż, a przez to zaufanie klientów, co przekłada się na wyniki ekonomiczne.

Koncepcja zarządzania różnorodnością (*diversity management*) zyskuje coraz większą popularność również wśród polskich przedsiębiorstw. Podejmują one konkretne działania promując dobre praktyki włączając do swoich strategii CSR idee różnorodności.

1. Idea społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

Społeczna odpowiedzialność biznesu – CSR (*Corporate Social Responsibility*) jest koncepcją, w której przedsiębiorstwa na zasadach dobrowolności łączą zaangażowanie na rzecz kwestii społecznych i środowiskowych, w ramach działalności gospodarczej oraz w ramach relacji z interesariuszami, długofalowe, oparte na zasadach dialogu społecznego i poszukiwaniu rozwiązań korzystnych dla wszystkich. Odpowiedzialne przedsiębiorstwo potrafi osiągać zyski przy jednoczesnym kształtowaniu relacji społecznych zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz.

CSR najczęściej odnoszona jest do zrównoważonego rozwoju w trzech obszarach: ekonomicznym, ekologicznym i etycznym (tzw. Reguła 3 E)¹. Wymusza zatem działalność przedsiębiorstw i instytucji, która będzie zgodna z poszanowaniem obszarów społecznych i środowiska naturalnego.

A. Rudnicka przyjmuje, że CSR to zintegrowane działania przedsiębiorstw w czterech obszarach, tj. ekonomicznej, prawnej, etycznej i filantropijnej, które to łącznie decydują o społecznej odpowiedzialności.

Mówiąc o ochronie w obszarze społecznym i środowiskowym, nacisk położony jest na powstrzymanie się przez przedsiębiorstwa od działań, które przynoszą zyski, ale są jednocześnie szkodliwe społecznie. Powinny one podejmować działania, które będą ukierunkowane na zapobieganie i likwidowanie, różnorodnych negatywnych zjawisk społecznych.

Zdaniem L. Zbiegień-Maciąg, społeczna odpowiedzialność firmy oznacza, iż jest ona moralnie odpowiedzialna i zobowiązana do rozliczania się przed prawem i społeczeństwem ze swej działalności. Odpowiedzialna jest przed: właścicielami, pracownikami, akcjonariuszami, klientami, wierzycielami, bankami, ruchami ekologicznymi, dostawcami, kooperantami, administracją państwową².

Jedną z pierwszych inicjatyw porządkujących w zakresie CSR była inicjatywa Global Compact powołana przez Sekretarza Generalnego ONZ Koffi Annana. Stanowi ona sieć firm i innych interesariuszy, którzy dobrowolnie podjęli się przestrzegać w swojej działalności powszechnie uznawanych zasad. Global Compact stanowi skierowane do biznesu wezwanie, aby w swojej działalności kierował się dziesięcioma podstawowymi zasadami z zakresu praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji oraz promował społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR).

¹ A. Brzozowski: *Standardy społecznej odpowiedzialności biznesu*. „Problemy Jakości” 2003, nr 2, s. 25.

² L. Zbiegień-Maciąg: *Etyka w zarządzaniu*. CiM, Warszawa 1997.

Prawa człowieka

Zasada 1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.

Zasada 2. Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

Standardy pracy

Zasada 3. Poszanowanie wolności zrzeszania się.

Zasada 4. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej.

Zasada 5. Zniesienie pracy dzieci.

Zasada 6. Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

Środowisko naturalne

Zasada 7. Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego.

Zasada 8. Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej

Zasada 9. Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.

Przeciwdziałanie korupcji

Zasada 10. Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu³.

Innym standardem społecznej odpowiedzialności biznesu jest norma SA 8000. To zbiór zasad i procedur chroniących podstawowe prawa pracownicze. Ta uniwersalna norma powstała w celu niezależnej weryfikacji wymogów społecznej odpowiedzialności, jakie powinno spełniać przedsiębiorstwo. Normę tę wprowadziła nowojorska organizacja Social Accountability International (SAI) w styczniu 1998 roku, jako wsparcie dla organizacji pozarządowych, związków zawodowych i przedsiębiorstw. Opiera się ona na konwencjach i zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy, Deklaracji Praw Człowieka oraz Konwencji Praw Dziecka. Jest on odpowiedzią na niezadowolenie klientów i pracowników na całym świecie, wynikające ze sprzeczności między wartościami i zasadami głoszonymi przez firmy a codzienną praktyką.

Norma S.A. 8000 umożliwia wprowadzenie do działań przedsiębiorstwa systemu zarządzania opierającego się międzynarodowych normach. Ścisłe ich przestrzeganie przyczynia się do ochrony wizerunku organizacji, poprawia relacje z interesariuszami. Omawiany standard oraz jego system weryfikacji społecznej odpowiedzialności opiera się na sprawdzonych zaletach technik audytowych ISO zachęcających do ciągłego doskonalenia systemów zarządzania oraz opracowania i utrzymywania aktualności dokumentacji wykazującej efektywność systemową⁴. Warunkami wstępnymi i obszarami podlegającymi audytowi są:

³ <http://www.globalcompact.org.pl> (22.04.2013).

⁴ *Spoleczna odpowiedzialność organizacji od odpowiedzialności do elastycznych form pracy*. Red. R. Walkowiak, K. Krukowski. Olsztyn 2009, s. 38-42.

1. Praca wykonywana przez dzieci. Norma zakazuje wykorzystywania pracy dzieci przez przedsiębiorstwa. W przypadku zatrudniania dzieci organizacja powinna przedsięwziąć wszelkie niezbędne środki do zapewnienia im bezpieczeństwa i możliwości właściwego rozwoju.

2. Praca przymusowa. Niedozwolone jest zatrudnianie osób na zasadach, które uniemożliwiają dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika. Niedopuszczalną jest praktyka zmuszania pracowników do składania depozytów lub dokumentów tożsamości przy podejmowaniu zatrudnienia w firmie. Wymaga pełnego ujawnienia warunków i zasad zatrudniania, oraz przejrzystości umów pracy.

3. Bezpieczeństwo i higiena pracy. Firma musi zapewnić środowisko pracy zgodne z obowiązującymi przepisami BHP oraz stworzenie środowiska pracy zapobiegającemu wypadkom i szkodom na zdrowiu. Przyczyny powstawania zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników powinny być stale minimalizowane. W przedsiębiorstwie powinna zostać wyznaczona osoba czuwająca nad całokształtem spraw z zakresu BHP (inspektor BHP). Powinna ona monitorować przestrzeganie przez firmę norm BHP, przygotowywać projekty minimalizacji zagrożeń i wspierać kierownictwo we wdrażaniu rozwiązań poprawiających warunki pracy.

5. Działania dyscyplinarne. W praktykach dyscyplinarnych stosowanych przez przedsiębiorstwo niedopuszczalne jest stosowanie kar cielesnych i innych uwłaczających godności człowieka, w tym używanie obraźliwego języka.

6. Godziny pracy. Wymóg regularnego czasu pracy określone w ilości do 48 godzin w tygodniu, wynagradzane nadgodziny w formie dodatku, nie powinny one przekraczać 12 godzin na tydzień. Stosowanie przez przedsiębiorcę, prowadzącego działalność na terenie Polski, Kodeksu Pracy zapewnia spełnienie wymogów normy.

7. System zarządzania. Jako warunek główny standardu SA 8000 obejmuje wiele czynników o różnorodnym charakterze związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi.

8. Wynagrodzenie. Za pracę w pełnym wymiarze czasu pracownik powinien mieć zapewnione wynagrodzenie na poziomie co najmniej minimalnej krajowej płacy. Norma wymaga, aby wszelkie potrącenia były wyjaśniane i zakazuje potrącenia wynagrodzenia za przewinienia dyscyplinarne.

9. Dyskryminacja. Firma nie może stosować ani popierać dyskryminacji. Dyskryminacja w jakimkolwiek zakresie oraz formie jest zakazana. W szczególności nie może ona występować w procesie zatrudniania i zwalniania, wynagradzania, kształcenia, awansu oraz uprawnień emerytalnych, ze względu na przy-

należność rasową, narodowość, wyznawaną religię, niepełnosprawność, płeć, orientację seksualną, członkostwo w związku zawodowym lub przynależność partyjną. Stosowanie dyskryminacji w jakiegokolwiek formie jest zakazane⁵.

Należy podkreślić, że w większości przypadków powodzenie wprowadzania w organizacji systemów związanych ze społeczną odpowiedzialnością zależy od:

- procedur decyzyjnych,
- menedżerów jako podmiotów podejmujące decyzje,
- postaw pracowników.

Konieczne wydaje się więc zaplanowanie długofalowych działań, których celem będzie zapewnienie realizacji norm etycznych na tych właśnie płaszczyznach funkcjonowania firmy. Przedsiębiorstwo kładące nacisk na zgodność z ustalonymi zasadami etyki i uwzględniające w swojej strategii społeczną odpowiedzialność powinno inwestować w kadrę zarządzającą wspierającą pracowników w praktycznym stosowaniu tych zasad osiąga wyższy poziom motywacji i ich identyfikacji z firmą.

Według J. Kowalczyka, istnieje kilka warunków prawidłowego wdrażania normy S.A. 8000 uwzględniających wyżej wymienione obszary tj.:

- 1) niezbędne pełne zaangażowanie kierownictwa, jak i wszystkich pozostałych pracowników w proces wdrażania programu,
- 2) pracownicy powinni mieć świadomość, że jest to niezbędny czynnik do osiągnięcia sukcesu organizacji, który wpływa na jego wizerunek na rynku,
- 3) wyraźne wskazanie na korzyści płynące z wdrażania systemu,
- 4) w proces wdrażania powinny być włączone wszystkie komórki i podmioty działające w ramach organizacji (kierownictwo, pracownicy, związki zawodowe, właściciele, główne działy itp.),
- 5) konieczność przeprowadzenia szkoleń mających na celu poparcie dla programu niezbędnego do wspierania wprowadzanie społecznej odpowiedzialności w działanie⁶.

Na konieczność intensyfikacji działań w obrębie stosunków pracy, uznając zasoby ludzkie za najcenniejszy kapitał, kładzie się duży nacisk na stwarzanie dobrych warunków pracy, umożliwianie rozwoju pracowników oraz zwraca się uwagę na odpowiednią ich motywację.

System zarządzania jako warunek główny standardu SA 8000 obejmuje wiele czynników o różnorodnym charakterze, takich jak:

- sformułowanie polityki społecznej firmy w misji, realizowanych celach, realizowanych procesach i procedurach,

⁵ J. Kowalczyk: *Odpowiedzialność społeczna i przeciwdziałanie korupcji w zarządzaniu organizacją*. CeDeWu. Warszawa 2009, s. 151-160.

⁶ *Ibid.*, s. 154-155.

-
- zbudowanie procesu ciągłego doskonalenia,
 - ustanowienie trwałych relacji z głównymi interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi,
 - zdefiniowanie odpowiedzialności kierownictwa,
 - zbudowanie i utrzymywanie systemu komunikacji społecznej,
 - dokumentowanie zasad, sposobów realizacji i wyników,
 - kontrolowanie dostawców i partnerów w aspekcie polityki społecznej.

2. Różnorodność w systemie CSR

Wraz z wdrażaniem systemów społecznych w organizacjach, ujmowanych z perspektywy efektywności zatrudnianych w nich zasobów ludzkich, dużego znaczenia nabiera więc stworzenie odpowiedniego środowiska pracy dla pracowników. Dlatego też współczesne organizacje coraz częściej uświadamiają sobie stojące przed nimi wyzwania dotyczące uwzględniania problemu różnorodności pracowników, różnorodność pracowników bowiem to m.in. wielość doświadczeń, kwalifikacji, wiedzy, kompetencji.

We wdrażaniu systemu zarządzania zgodnego z ideą CSR należy zwrócić uwagę na stwarzanie odpowiednich warunków pracy poprzez uwzględnianie określonych potrzeb i oczekiwań różnorodnych pracowników, biorąc pod uwagę zarówno te o charakterze materialnym, jak i niematerialnym. Jedną z istotnych spraw jest zatem identyfikowanie i analizowanie warunków pracy w przedsiębiorstwach⁷. Dlatego też podejmowane są działania mające na celu wypracowanie najlepszych rozwiązań uwzględniających różnorodność, coraz częściej włączane są do programów etycznych firm, przynosząc wymierne korzyści dla pracowników oraz przedsiębiorstwa. Działania te obejmują najczęściej kluczowe elementy procesu zarządzania zasobami ludzkimi, tj.:

- rekrutację i selekcję,
- adaptację zawodowo-społeczną,
- system szkoleń,
- motywowanie pracowników,
- oceny pracownicze,
- awans pionowy i poziomy,
- tworzenie zespołów.

⁷ A. Cierniak: *Warunki pracy w przedsiębiorstwach jako przedmiot badań – przesłanki, ujęcie i sposoby postępowania*. W: *Problemy społeczne w zmieniającym się przedsiębiorstwie*. Red. M. Gableta. Wydawnictwo Continuo, Wrocław 2001, s. 103-104.

Należy więc zwrócić szczególną uwagę właśnie na te obszary, gdyż w nich to mogą pojawiać się nierówności, a nawet dyskryminowanie.

W literaturze istnieje wiele definicji pojęcia różnorodności, najczęściej związane z cechami, które stanowią o tożsamości jednostek. W najszerszym ujęciu różnorodność (diversity) to wszystkie te aspekty, w których ludzie się różnią/są podobni, zarówno w sposób widoczny (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasy itp.), jak i w cechach niewidocznych (wiedza, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, przekonania, postawy, osobowość itp.). Koncepcja różnorodności bazuje na poszanowaniu wszelkich różnic istniejących między ludźmi. P. Arredondo rozpatruje różnorodność na trzech poziomach tożsamości: pierwotnej, wtórnej oraz organizacyjnej⁸. Do tożsamości pierwotnej zalicza, jako podstawowe, cechy osobowości, wiedzę, zdolności, predyspozycje, wyznawane wartości i wzorce, jak również, tj. płeć, wiek, rasę, język, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną. Poziom tożsamości wtórnej stanowią: wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, dochody, miejsce zamieszkania, stan cywilny, dietność, religia, wygląd zewnętrzny, zainteresowania itp. Poziom tożsamości organizacyjnej zawiera: miejsce w strukturze organizacyjnej, prestiż funkcji zawodowej, charakter wykonywanej pracy, posiadanie uprawnień zawodowych, dodatkowe przywileje pracownicze, zasady i stawki wynagrodzenia, zakres uprawnień decyzyjnych, wykonywanych zadań, obowiązków, staż pracy itp.

Koncepcja zarządzania różnorodnością rozwinęła się w drugiej połowie XX wieku w USA i krajach Europy Zachodniej jako instrument aktywizacji grup mniejszościowych na rynku pracy. Rozwinęto ustawodawstwo chroniące interesy i równe traktowanie pracowników, zwłaszcza kobiet i przedstawicieli mniejszości etnicznych. Zarządzanie różnorodnością sprowadzono do przeciwdziałania uprzedzeniom, przy czym nie argumenty prawne, moralny obowiązek czy społeczna odpowiedzialność biznesu były głównymi motorami we wprowadzaniu zasad zarządzania różnorodnością, ale korzyści w postaci zwiększonych zysków, jakie odnosi przedsiębiorstwo. Szacuje się, że 75% największych koncernów w USA posiada programy zarządzania różnorodnością⁹. Zarządzanie różnorodnością to wszystkie działania organizacji, które zmierzają do uwzględnienia i optymalnego wykorzystywania różnorodności w miejscu pracy¹⁰.

⁸ P. Arredondo: *Successful Diversity Management Initiatives: A Blueprint for Planning and Implementation*. Sage Publications Ltd, London 1996, s. 8.

⁹ *Firma = różnorodność*. Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2009, z. 2, s. 5.

¹⁰ A. Woźniakowski: *Globalizacja – różnorodność – zarządzanie talentami*. W: *Zarządzanie talentami*. Red. S. Borkowska. IPISS, Warszawa 2005, s. 37-50.

W Unii Europejskiej proces równości rozpoczął się od zapisu o równości płacy w Traktacie Rzymskim z 1967 roku, gdzie państwa członkowskie zobowiązały się wypełniać zasadę „równej płacy za równą pracę”. W 1976 wydano Dyrektywę w sprawie równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia, awansu zawodowego oraz warunków pracy. Natomiast 2002 roku rozszerzono ją o zakaz molestowania seksualnego (Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL 2005). Wytyczne i dyrektywy unijne zobowiązywały państwa członkowskie do działań dostosowawczych w obrębie prawa wewnętrznego.

Oprócz wyżej wymienionych zapisów prawa międzynarodowego i europejskiego dotyczących kwestii równości, dla Polski równie istotną wykładnią prawną jest ustawa zasadnicza. Równe traktowanie zagwarantowane jest przede wszystkim w Konstytucji RP z 1997 rok (art. 32 i 33). Przepisy wprowadzające zasadę równości do polskiego porządku prawnego to art. 32:

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny¹¹.

Podstawowe zasady równości w pracy i zakaz dyskryminacji w polskim prawodawstwie, reguluje znowelizowany Kodeks Pracy (art. 112 i art. 113), skonkretyzowano w rozdziale II a „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 183a-art. 183e)¹².

Jednak pomimo tak skonstruowanych podstaw prawnych, najczęściej spotykanymi praktykami, gdzie dochodzi do ich łamania i dyskryminacji już na etapie rekrutacji do pracy, są np.:

- adresowanie ofert pracy z zastrzeżeniem wyłącznie do kobiet lub mężczyzn, osób o określonym wieku (młodsze lub starsze),
- stawianie innych wymagań kobietom i mężczyznom ubiegającym się o to samo stanowisko,
- zadawanie innych pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydatom i kandydatkom,
- pytanie kobiet o ich sytuację rodzinną i plany macierzyńskie,
- podejmowanie decyzji o wyborze biorąc pod uwagę płeć kandydata/kandydatki.

Istotnym problemem noszącym znamiona dyskryminacji jest widoczna niechęć pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych. Według badań prowa-

¹¹ Konstytucja RP 1997.

¹² *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*. Red. B. Chołuj. Warszawa 2007, s. 41.

dzonych przez serwis praca.wp.pl, aż 91% ankietowanych dostrzega ten problem w swoim środowisku pracy. Wiąże się on z obawą przed ponoszeniem dodatkowych kosztów, związanych z koniecznością zapewniania im świadczeń lub udogodnień, ale także ze strachem przed kontaktem z samą niepełnosprawnością. Z kolei pracujący niepełnosprawni stykają się z dyskryminacją przejawiającą się m.in. w trudnościach ze zdobyciem awansu.

Jednakże I. Kuraszko i Sz. Augustyniak podają wiele przykładów firm (Procter & Gamble, L'Oréal Polska, Citi Handlowy, Provident Polska itp.), które z dużym powodzeniem wprowadzają zarządzanie różnorodnością i zasady CSR.

Działania te przyniosły niewątpliwie wymierne korzyści ekonomiczne organizacji, tj.:

- wzrost produktywności (poprzez wspieranie przyjaznego i sprawiedliwego środowiska pracy oraz oferowanie pełnego spektrum możliwości),
- dotarcie do całkowitej puli talentów (wykorzystanie doświadczeń i kreatywności całej populacji),
- dostęp do nowych rynków i wzrost satysfakcji klientów (posiadanie zespołów mieszanych odzwierciedla strukturę demograficzną rynku),
- poprawę wizerunku pracodawcy,
- spadek kosztów związanych z fluktuacją pracowników,
- spadek absencji pracowników,
- minimalizację ryzyka i kosztów sądowych.

Podsumowanie

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, aby dziś w dobie globalnej konkurencji, kryzysów na rynkach światowych pozostawać konkurencyjnym nie można nie dostrzec korzyści i potencjału zawartego w zasobach ludzkich, szczególnie jego wielości i różnorodności. Konieczne jest uwzględnienie w idei społecznej odpowiedzialności organizacji (CSR) koncepcji różnorodności. Warunki pracy i przyjazny klimat bezpośrednio wpływają na kreatywność, efektywność i lojalność pracowników. W ten sposób postawa pracowników staje się podstawą realizacji wyznaczonych celów strategicznych. Firmy, chcąc podoląć konkurencji, nastawione są na tworzenie systemów pracy opartych na wysokiej efektywności, co wymaga też większej innowacyjności, oraz na budowę zaangażowania pracowników, zwiększenie wykorzystania ich wiedzy, umiejętności i doświadczenia płynącego z różnorodności. Umiejętność współdefiniowania przez pracowników podstawowych zasad społecznej odpowiedzialności organizacji i świadomość wpływu codziennej pracy na ich realiza-

cję są czynnikami, które pozytywnie wpływają na poziom zaangażowania. Dlatego tak ważne jest wprowadzenie systemowych rozwiązań zapobiegających dyskryminacji w organizacji oraz skonstruowanie zasad zarządzania różnorodnością opierając się na idei społecznej odpowiedzialności.

Bibliografia

- Arredondo P.: *Successful Diversity Management Initiatives: A Blueprint for Planning and Implementation*. Sage Publications Ltd, London 1996.
- Brzozowski A.: *Standardy społecznej odpowiedzialności biznesu*. „Problemy Jakości” 2003, nr 2.
- Cierniak A.: *Warunki pracy w przedsiębiorstwach jako przedmiot badań – przesłanki, ujęcie i sposoby postępowania*. W: *Problemy społeczne w zmieniającym się przedsiębiorstwie*. Red. M. Gableta. Wydawnictwo Continuo, Wrocław 2001.
- Firma = różnorodność*. Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2009, z. 2.
- <http://www.globalcompact.org.pl>
- Konstytucja RP 1997*.
- Kowalczyk J.: *Odpowiedzialność społeczna i przeciwdziałanie korupcji w zarządzaniu organizacją*. CeDeWu, Warszawa 2009.
- Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*. Red. B. Chołuj. Warszawa 2007.
- Rudnicka A.: *CSR doskonalenie relacji społecznych w firmie*. Wolter Kulwer, Warszawa 2012.
- Społeczna odpowiedzialność organizacji od odpowiedzialności do elastycznych form pracy*. Red. R. Walkowiak, K. Krukowski. Olsztyn 2009.
- Woźniakowski A.: *Globalizacja – różnorodność – zarządzanie talentami*. W: *Zarządzanie talentami*. Red. S. Borkowska. IPISS, Warszawa 2005.
- Zbiegeń-Maciąg L.: *Etyka w zarządzaniu*. CiM, Warszawa 1997.

SOCIAL RESPONSIBILITY AND DIVERSITY IN ORGANIZATION

Summary

In this paper are presented concept and idea of social responsibility of the organization (CSR – Corporate Social Responsibility) as sustainable action in the areas of: economy, ecology and ethics as well on the following levels: economic, legal, ethical and philanthropic. Reference was made also to international initiatives ordering in terms of CSR (eg Global Compact) where on a voluntary basis organizations are committed to conform to the accepted standards such as: human rights, labor standards, natural environment and countering corruption. Characterized also another

standard of CSR which is the standard SA 8000, which is a set of rules and procedures protecting the fundamental rights of employees verifying the requirements of social responsibility needed to be met by the company. In the next part highlighted the problem of diversity and the necessity to consider the idea of social responsibility of the organization (CSR) concept of diversity.